

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Satu aset terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) karena memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Pada era atau masa globalisasi seperti sekarang ini, dibutuhkan banyak Sumber Daya Manusia (SDM) yang memang bermutu dan berkualitas guna mendukung tingkat keberhasilan perusahaan. Maka dari itu semakin bagus kualitas karyawan pada suatu perusahaan, semakin tinggi daya saing unit perusahaan untuk berhadapan dengan perusahaan lainnya.

Harus disadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan yang bermutu adalah aset penting yang harus diperhatikan dan terus dibina dengan sebaik-baiknya agar seterusnya dapat menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan mempunyai tingkat/daya kekuatan bersaing yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya dengan benar dan tanggung jawab sehingga dapat meningkatkan efektivitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan.

Dalam sebuah organisasi, lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja dan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif

dapat mendorong produktivitas, kreativitas, dan rasa keterlibatan karyawan, sementara lingkungan yang tidak sehat atau tidak kondusif dapat menyebabkan penurunan motivasi, kinerja rendah, dan bahkan turnover yang tinggi. Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari lingkungan sekitarnya. Manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan di lingkungan sekitarnya.

Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka belajar. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik diharapkan karyawan akan merasa nyaman untuk melaksanakan kegiatannya dengan baik dan optimal. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik, apabila dalam kondisi yang demikian karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan nyaman, aman, dan tanpa rasa khawatir.

Menurut Nitisemito (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh positif terhadap karyawan. Sedangkan menurut Enny (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang meliputi lingkungan kerja fisik

dan non fisik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal. Yang tujuannya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja mereka.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :
 - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan geteran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lainya.
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang (BMCKTR) merupakan salah satu instansi dibawah Kementrian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang bertugas membantu gubenur melaksanakan urusan pemerintah dalam bidang pekerjaan umum dan penataan ruang yang menjadi kewenangan provinsi serta tugas pembantuan yang ditugaskan kepada provinsi. Dalam menyelenggarakan tugas tersebut Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang mempunyai visi yakni agar mewujudkan prasarana jalan “handal” guna memacu daya saing ekonomi skala besar serta mewujudkan penataan ruang yang berkualitas guna pengembangan wilayah untuk pemukiman yang berkelanjutan, serasi, seimbang dan layak huni baik perkotaan maupun pedesaan. Dalam membangun lingkungan kerja yang baik bagi Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang merupakan hal yang sangat penting karena dapat memberikan manfaat baik bagi karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan serta membangun budaya kerja atau hubungan yang positif. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang mendukung, aman, dan nyaman bagi karyawan untuk dapat bekerja secara optimal dan mencapai tujuan organisasi.

Adapun jumlah karyawan pada Dinas Bina Marga Cipta Karya Dan Tata Ruang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Gol	Pendidikan			
	SMA	DIPLOMA	S1	S2
I/D	3			
II/A	2			

II/B	13			
II/C	9	18		
II/D	55	6		
III/A		5	24	
III/B		6	50	4
III/C		1	33	6
III/D			14	29
IV/B				4
IV/A				17
IV/C				1
Total Karyawan = 300				

Berdasarkan fenomena di lapangan memperlihatkan kondisi lingkungan kerja masih kurang baik, baik dari lingkungan kerja fisik maupun dari lingkungan kerja non fisik. Dimana dari sisi kategori lingkungan kerja fisik, yang langsung berhubungan dengan pegawai masih terlihat adanya kekurangan kursi, komputer, lemari. Sehingga terganggunya proses kerja karyawan, dan dari kategori lingkungan kerja perantara juga terlihat masih belum bagus contohnya ventilasi yang tidak bagus, pencahayaan yang tidak cukup serta kebisingan yang tinggi dan ketersediaan ac yang masih kurang. Sehingga hal ini juga mempengaruhi kinerja pegawai. Serta pada lingkungan kerja non fisik hubungan karyawan yang masih banyak konflik. Fenomena ini penulis peroleh berdasarkan pantauan di lapangan dan diperkuat dengan hasil olah kuesioner yang penulis sebarakan kepada 30 orang karyawan.

Tabel 1.1
Penilaian Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Non Fisik Di Dinas Bina Marga, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat

No	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah	Rata-rata Scor	TCR	Kategori
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)				
Lingkungan Kerja Fisik										
A. Lingkungan Kerja yang Langsung Berhubungan										
1.	Kursi diruangan saya cukup dan dalam kondisi baik	2	16	5	7	0	30	3,43	68,67	Kurang Baik
2.	Jumlah komputer di kantor saya cukup untuk kebutuhan kerja saya	3	11	7	9	0	30	3,27	65,33	Kurang Baik
3.	Lemari dikantor saya selalu berfungsi dengan baik	2	15	5	8	0	30	3,37	67,33	Kurang Baik
4.	Saya merasa jumlah printer di kantor saya cukup untuk kebutuhan kerja.	0	14	6	10	0	30	3,13	62,67	Kurang Baik
B. Lingkungan Kerja Perantara										
5.	Suhu AC di ruang kantor saya selalu nyaman untuk bekerja.	4	15	3	6	2	30	3,43	68,67	Kurang Baik

6.	Ventilasi kurang sehingga ruangan menjadi pengap	10	14	4	2	0	30	4,07	81,33	Baik
Rata-rata Lingkungan Kerja Fisik								3,45	69,00	Kurang Baik
Lingkungan Kerja Non Fisik										
1.	Terjalinya Komunikasi yang baik antara saa dengan rekan kerja untuk menambah kesolitan dan kerja sama yang baik	3	11	8	8	0	30	3,30	66,0	Kurang Baik
2.	Pimpinan selalu memberikan pujian dan mendukung bilamana ada pegawai dan mencapai target yang diharapkan	3	15	7	5	0	30	3,53	70,7	Cukup baik
3.	saya akan membantu rekan kerja yang mengalami kesuitan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan	7	13	6	4	0	30	3,77	75,3	Cukup baik
4.	Saya selalu merasa di hargai oleh siapapun di tempat kerja saya	3	16	4	5	2	30	3,43	68,7	Kurang Baik

5.	Bila terjadi kesalahpahaman diantara rekan kerja bisa langsung segera terselesaikan	4	14	8	4	0	30	3,60	72,0	Cukup baik
6.	Hubungan yang baik antara pegawai dengan pimpinan di perusahaan membantu saya dalam proses bekerja	2	14	5	9	0	30	3,30	66,0	Kurang Baik
Rata-rata Lingkungan Kerja Non Fisik								3,49	69,80	Kurang Baik

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil survey awal pada table 1.1 terlihat dari hasil lingkungan kerja fisik dengan rata-rata 69,00 dengan kategori kurang baik ini menunjukkan bahwasannya dalam indikator lingkungan kerja langsung yang berhubungan dengan pegawai seperti kursi, komputer, printer dan lingkungan perantara seperti Ac dan Ventilasi perlu adanya perbaikan untuk ditingkatkan kembali. Perusahaan hendaknya dapat mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan keadaan disekitar karyawan sehingga aktivitas bekerja dapat berjalan dengan baik.

Selanjutnya pada lingkungan kerja non fisik diperoleh rata-rata 69,80 dengan kategori kurang baik yang dimana hubungan karyawan dengan karyawan atau dengan pimpinan masih adanya konflik sesama karyawan. Dengan meningkatkan hubungan

yang baik perusahaan dan individu dapat membangun lingkungan kerja yang lebih positif.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk membahas dan mengkaji mengenai “ Tinjauan Lingkungan Kerja Dinas Bina Marga, Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat ”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di Dinas Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat.

1.3 Tujuan Tugas Akhir

Dalam suatu penulisan harus ada tujuan agar penelitian yang dilaksanakan mempunyai arah sesuai dengan apa yang diinginkan. Adapun tujuan penulisan tugas akhir ini adalah :

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat

1.4 Manfaat Tugas Akhir

Manfaat dari kegunaan tugas akhir ini sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat dalam upaya meningkatkan lingkungan kerja yang lebih baik.

2. Bagi Karyawan

Memberikan gambaran kepada karyawan agar mengenai keadaan lingkungan kerja

3. Bagi Akademik

Penelitian ini digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan mengenai lingkungan kerja.

1.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk mencapai tujuan dalam memperoleh data yang relevan dan lengkap maka penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut :

1. Metode Observasi

Metode observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung ke lokasi terhadap suatu kegiatan yang sedang berlangsung di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat.

2. Metode Wawancara

Metode ini merupakan kegiatan yang meliputi tanya jawab salah satu karyawan Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang

3. Riset Pustaka

Mengumpulkan informasi atau data-data melalui literatur yang berhubungan erat dengan pembahasan masalah yang akan dibahas dan juga mencari pendapat dari orang-orang yang pernah diuji dan diakui kebenarannya.

4. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tugas akhir terdiri dari empat bab yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan memberikan gambaran umum tentang isi laporan mulai dari latar belakang, rumusan

masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan, metode pengumpulan data dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini memaparkan teori-teori yang menjadi landasan untuk menjawab rumusan masalah yang relevan dengan penelitian. Hal ini membantu peneliti untuk memahami fenomena yang diteliti dan mengembangkan kerangka berpikir yang kuat.

BAB III : PEMBAHASAN

Bab ini memuat gambar umum Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat dan pembahasan sesuai dengan rumusan.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan dan saran dari hasil pembahasan tugas akhir berdasarkan pengamatan penulis.

